

Thema: **Entgrenzung von Arbeit**1 **Kratzer & Sauer (2005)**

- 2 • Offenheit des Entgrenzungsbegriffs repräsentiert die **Offenheit und**
 - 3 **Unbestimmtheit des Umbruchprozesses**
 - 4 • **Dezentralisierung:** Stärkung der Autonomie & Eigenverantwortung der
 - 5 Ausführenden; Auslagerung, Kooperation mit Externen
 - 6 • **Vermarktlichung:** Öffnung der Unternehmen zum Markt; marktliche
 - 7 Sanktionen/Anreize statt hierarchische Kontrolle; Konkurrenz; Internalisierung des
 - 8 Marktes zur Steuerung und Koordination
 - 9 • **Selbstorganisation:** Abflachung von Hierarchien; Rücknahme von Arbeitsteilung;
 - 10 Verantwortungstransfer auf die operative Ebene bzw. auf dezentrale Einheiten
 - 11 (→ sinkende Organisationskosten; Aushandeln innerhalb der Gruppe siehe *2); Selbstrationalisierung
 - 12 muss „freiwillig“ erfolgen *Q: → (Was)begünstigt die Freiwilligkeit?*
 - 13 • **Indirekte Steuerung** über: Kennziffern; exterale Anforderungen werden für
 - 14 Beschäftigte unmittelbarer; Selbstmanagement; Coaching; statt kleinschrittiger
 - 15 Vorgaben und Kontrollen erfolgen Kontextbestimmung (Personalressourcen, Investitionen)
 - 16 und Zielvorgaben (Kosten, Umsatz, Termine) die von den Beschäftigten kaum beeinflusst
 - 17 aber dennoch internalisiert werden können; die Unbestimmtheit des Marktes müssen
 - 18 Beschäftigte selbst bewältigen
 - 19 • Bereits in den 80ern bildeten Informations- und Kommunikations (IuK)-
 - 20 Technologien die Basis der Dezentralisierung (von Ort und Zeit)
 - 21 • **Flexibilisierung** der Arbeitszeit; der Beschäftigungsverhältnisse;
 - 22 Qualifikationsanforderungen; des Arbeitsortes; diskontinuierliche Erwerbsverläufe;
 - 23 Anpassung an den Markt
- 24
- 25 **Entgrenzung von Arbeit als betriebliche Rationalisierungsstrategie**
- 26 • **Rationalisierung:** früher fordertisch-tayloristisch; technozentrisch → heute
- 27 zunehmend arbeitskraftorientiert

- 28 • **Ziel der Rationalisierung: erweiterter Zugriff auf subjektbezogene Ressourcen:**
29 Flexibilität, Kreativität ($\rightarrow Q$: *fraglich unter erschwerten Arbeitsbedingungen?*),
30 Selbststeuerung, Kommunikation/Kooperation/Konfliktlösungskompetenz,
31 Empathie, Gefühl, Zeit, räumliche Verfügbarkeit, materielle Ausstattung, soziale
32 Sicherheit; arbeitsinhaltlich: soft skills; motivational: unternehmerisches Denken,
33 Selbstverantwortung; (Motivation durch individuelle Sinngebung \rightarrow "Ware Arbeitskraft",
34 Arbeitskraftunternehmer siehe *2)
- 35 • De-Standardisierung von Arbeitsort,-zeit und Qualifikation. **Ursache:**
36 Wechselwirkung von Gesellschaft, Globalisierung, Tertiarisierung, neoliberaler
37 deregulierender Politik, Standortfrage, Beschäftigungskrise \rightarrow eingeschüchterte
38 Belegschaft, geschwächte Gewerkschaften \rightarrow Aufkündigung sozialer Kompromisse;
39 Individualisierung, steigende Erwerbsbeteiligung bei Frauen; (als Motivation; zur
40 optimierten Kundenbetreuung siehe *2)
- 41 • Entgrenzung forderten insb. Arbeitnehmerinnen (bereits in den 60ern) $\rightarrow Q$: **Entgrenzung**
42 **als Anforderung (z.B. Überforderung) oder Angebot?** (Zeitsouveränität; Möglichkeit sich
43 durch erhöhte Arbeitsleistung Sabbatjahre,-monate anzusparen. Freizeit dem Flexibilisierungsdiktat der Arbeit
44 anpassen oder Arbeit dem Lebensrhythmus anpassen?)
- 45 • **Q: Individualisierung als nicht-intendierte Nebenfolge der scharfen Trennung**
46 **von Arbeit und Freizeit?**
- 47 • Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Umbruch; $\rightarrow Q$: **Welche Möglichkeiten**
48 **bestehen für neue Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Märkten;**
49 **zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, zwischen Beruf und Freizeit?**
50 **(Wie) unterschieden sich diese Grenzen von fordertisch-tayloristischen?**
- 51 • **Prozess** der Entgrenzung: Normalarbeit unter Veränderungsdruck **vs. Zustand**
52 entgrenzter Arbeit (IT) $\rightarrow Q$: **Ist eine Normalität von Entgrenzung z.B. wie IT-**
53 **Bereich für die meisten anderen Branchen spektakulär & untypisch?**
- 54 • Unternehmen mit „Normalität der Entgrenzung“ durchlaufen einen **Prozess neuer**
55 **oder alter Grenzziehung** (Hierarchieaufbau wegen Beschäftigungswachstums oder
56 wegen Erfahrungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten $\rightarrow Q$: **Wie (groß) ist**
57 **der Einfluss der Beschäftigten auf die Grenzziehung/ Entgrenzung?**
- 58 • **Räumliche Entgrenzung:** im Betrieb verschiedene Arbeitsplätze (Arbeitsgruppen);
59 *neben* dem Betrieb z.H., Flugzeug, beim Kunden

- 60 • **Mögliche Probleme der Entgrenzung:** schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und
61 Freizeit, Arbeitsdruck, Überforderung, Stress, gesundheitliche Schäden ($\rightarrow Q$:
62 *Weitere Probleme?*)

63

64 **Jurczyk & Voß (2000)**

- 65 • Durch **Fürsorgetätigkeit** räumlich und zeitlich gebundene Arbeitnehmer
66 praktizierten schon immer flexible Balancen ($\rightarrow Q$: *Sind die Grenzen bereits*
67 *erreicht?*)

68

- 69 • Seit den 50ern und 60ern „Hausfrauenschicht“ am Vormittag & Putzkräfte abends;
70 Erst seit ca 15 Jahren weiten sich solche Arbeitszeiten sehr langsam auch für Männer
71 und nicht nur für gering qualifizierte Beschäftigte aus. ($\rightarrow Q$: *Ist das wirklich so*
72 *neu?*)

73

- 74 • $\rightarrow Q$: *Lange Zeit bewährte Modelle von Arbeits- und Betriebsstrukturen*
(rechtliche, tarifliche, berufliche, organisatorische) als *Grenzen neuer*
betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Möglichkeiten?

75

- 76 • **Entgrenzung** sozialer Strukturen als zentrales Merkmal des aktuellen
sozioökonomischen Wandels (& **auf allen sozialen Ebenen**)

77

- 78 • **Räumliche Entgrenzung:** Arbeit in wechselnden Städten und Ländern: **früher**
kollektiv (Migranten; Bergarbeiter); **heute** individuell

79

- 80 • $\rightarrow Q$: *Werden sich* (z.B. durch politische Interventionen) *neue feste Strukturen*
bilden?

81

- 82 • **Verflüssigung von Arbeitsvorgaben** (zeitlich, räumlich, technisch, sozial,
sachlich/qualifikatorisch, sinnhaft/motivational) \rightarrow Notwendigkeit
83 **selbstständiger Restrukturierung**

84

- 85 • fremdorganisierte Selbstorganisation; erhöhter Leistungs- und Qualifikationsdruck

86

- 87 • $\rightarrow Q$: *(Wo/ Wann) kann auf betrieblich überwachte Arbeitszeiten verzichtet*
werden?

88

- 89 • **Selbstvermarktung** unter wechselnden Bedingungen; lebenslängliche
Weiterbildung

90

- 91 • Paradoxon: erweiterte ökonomische Bewertung und Verwertung alltäglicher und
biographischer Lebenszeit vs. zunehmende Unterbrechungen/ Wechsel der Arbeit

- 92 • **ungesicherte Zeit für Erholung und Persönlichkeitsentwicklung**

Texte:

zu heute von allen zu lesen:

- *1) *Kratzer & Sauer (2005). Entgrenzung von Arbeit, Konzept, Thesen, Befunde.* In Gottschall & Voß (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. S. 87-123. München: Hampp.
- *2) *Jurczyk & Voß (2000) Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Arbeitszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers.* In Hildebrandt (Hrsg.), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: Edition Sigma.

darüber hinaus:

- *3) *Ewers, Hoff & Schraps (2004). Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Mitarbeitern und Gründern kleiner IT- Unternehmen;* Forschungsbericht aus dem Projekt „Kompetent“. S. 1-38.

von letzter Woche:

- *4) *Kleemann, Matuschek & Voß (2002) Subjektivierung von Arbeit.* In Moldaschl & Voß (Hrsg.) Subjektivierung von Arbeit, S. 53-100; München: Hampp.
- *5) *Glißmann (2002). Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?* In Moldaschl & Voß (Hrsg.) Subjektivierung von Arbeit. S. 241-258. München: Hampp.